

## EIGENES ROLLENPROFIL ERMITTTELN EINZELARBEIT, 20 MIN

(Quelle: belbin.de)

Inzwischen konnten Sie einen ersten Überblick zu den unterschiedlichen Rollen und deren Eigenschaften tätigen. Mit dem folgenden Selbsttest erfahren Sie welchem Führungstyp Sie tendenziell entsprechen. Gehen Sie dazu folgendermassen vor:

01 — Lesen Sie jede Aufgabe mit den möglichen Aussagen zuerst aufmerksam durch. Fangen Sie wieder bei Antwort A an und schätzen Sie die Wertigkeit des Satzes bezogen auf Ihre Einstellungen und Ihr Verhalten ein.

02 — Bei allen Aussagen, die Sie für sich als zutreffend empfinden, setzen Sie eine kleine Markierung.

03 — Danach verteilen Sie insgesamt 10 Punkte auf alle von Ihnen markierten Aussagen. Je zutreffender die Aussage, desto mehr Punkte geben Sie. Finden Sie sich nur in einer Aussage wieder, erhält dieser 10 Punkte, ansonsten teilen Sie die Punkte so auf, wie Sie sich selbst sehen.

04 — Je mehr Sie Ihre Punkte auf verschiedene Fragen aufteilen, je unklarer wird das Ergebnis, d. h. Mut zur Entscheidung! Zum Schluss sollten auf jede Aufgabe 10 Punkte verteilt sein.

### 01 — ICH LIEBE MEINE ARBEIT, DENN ...

- A \_\_\_\_\_ ...ich habe gerne neue Situationen und erdenke so viele Lösungsmöglichkeiten wie möglich.
- B \_\_\_\_\_ ...ich bin in erster Linie daran interessiert, praktische Lösungen zu finden – Lösungen, die wirklich funktionieren.
- C \_\_\_\_\_ ...ich mag es, mein Fachwissen bei einer herausfordernden Aufgabe einzubringen.
- D \_\_\_\_\_ ...ich habe gerne das Gefühl, dass ich gute Verbindungen zwischen Menschen schaffe.
- E \_\_\_\_\_ ...ich übe starken Einfluss auf Entscheidungsprozesse aus.
- F \_\_\_\_\_ ...bei der Arbeit treffe ich viele Leute, die Interessantes zu bieten haben.
- G \_\_\_\_\_ ...ich mag es, Leute zur Übereinstimmung mit Massnahmen zu bringen, die durchgeführt werden müssen.
- H \_\_\_\_\_ ...ich fühle mich immer dann 100%-ig wohl, wenn ich mich einer Aufgabe voll widmen kann.
- I \_\_\_\_\_ ...ich mag Gelegenheiten, die meine Vorstellungskraft herausfordern.



IN DIESER SPALTE TOTAL 10 PUNKTE FÜR  
DIE EINZELNEN AUSSAGEN VERGEBEN. DIE  
GESAMTSUMME ALLER VERGEBENEN PUNKTE  
ZU DIESER AUFGABE MUSS "10" ERGEBEN.

## 02 – SO EMPFINDE ICH GRUPPENARBEITEN

- A \_\_\_\_\_ Ich finde es interessant, meine Kollegen besser kennen zu lernen, um mit ihnen besser auszukommen.
- B \_\_\_\_\_ Ich scheue mich nicht, gegen die Meinung anderer zu diskutieren oder die Position einer Minderheit zu verteidigen.
- C \_\_\_\_\_ Gewöhnlich bringe ich die Argumente, um unpassende Vorschläge zu Fall zu bringen.
- D \_\_\_\_\_ Ich denke, dass ich bestechende Massnahmenpläne schmieden kann, die dann auch zu Aktionen führen.
- E \_\_\_\_\_ Ich habe die Gabe, unerwartete Alternativen auf den Tisch zu bringen statt „alten Wein in neuen Schläuchen“ zu präsentieren.
- F \_\_\_\_\_ Wenn es um das Lösen von Aufgaben im Team geht, bin ich eher als Perfektionist einzuschätzen.
- G \_\_\_\_\_ Ich mag es, nützliche Kontakte auch ausserhalb der aktuellen Arbeitsgruppe zu haben.
- H \_\_\_\_\_ Wenn es um die Lösung einer Aufgabe geht, widme ich mich dieser mit Liebe zum Detail.
- I \_\_\_\_\_ Wenn etwas angepackt werden muss, weiss ich auf Anhieb zu bestimmen, was getan werden muss, auch wenn ich an den Meinungen aller interessiert bin.



IN DIESER SPALTE TOTAL 10 PUNKTE FÜR DIE EINZELNEN AUSSAGEN VERGEBEN. DIE GESAMTSUMME ALLER VERGEBENEN PUNKTE ZU DIESER AUFGABE MUSS "10" ERGEBEN.

## 03 – WENN ICH MIT ANDEREN IN EIN PROJEKT INVOLVIERT BIN...

- A \_\_\_\_\_ ...habe ich Erfolg darin, Menschen anzuleiten ohne diese in eine Richtung zu drängen.
- B \_\_\_\_\_ ...bewahrt uns (das Team) meine Wachsamkeit vor Ungenauigkeit und davor, Dinge zu vergessen.
- C \_\_\_\_\_ ... dränge ich auf konkrete Taten um sicher zu sein, dass keine Zeit in Meetings vertan wird und darauf, Wichtiges von Unwichtigem zu trennen.
- D \_\_\_\_\_ ...kann man kann sicher sein, dass ich neue und grundlegende Ideen einbringe.
- E \_\_\_\_\_ ...bin ich immer bereit, eine gute Idee einzubringen, wenn es alle weiterbringt.
- F \_\_\_\_\_ ... halte ich immer Ausschau nach neuen Ideen und Entwicklungen.
- G \_\_\_\_\_ ...bin ich überzeugt, andere mit meinem breiten Wissensspektrum und meinen Fähigkeiten der Lösung ein gutes Stück näher zu bringen.
- H \_\_\_\_\_ ...bin ich überzeugt, dass ich besonders mit meiner Fähigkeit zu beurteilen einen wichtigen Beitrag zur Entscheidungsfindung beitrete.
- I \_\_\_\_\_ ...können die Anderen sicher sein, dass ich alle bedeutenden Fragen behandle.



#### 04 – MEIN BEITRAGEN ZUM TEAM

- A \_\_\_\_\_ Ich denke, dass ich in der Lage bin, neue Alternativen zu entdecken und anzuwenden.
- B \_\_\_\_\_ Meine Fähigkeit liegt in meiner Fachkenntnis die ich gerne einsetze um die Aufgabe voranzubringen.
- C \_\_\_\_\_ Ich kann mit allen Leuten auskommen.
- D \_\_\_\_\_ Ideen einzuwerfen ist eine meiner naturgegebenen Gaben.
- E \_\_\_\_\_ Meine Fähigkeit liegt darin, Leute zu fordern und zu fördern, wenn ich merke, dass sie einen wesentlichen Beitrag leisten können.
- F \_\_\_\_\_ Mein zeitlich effizientes Arbeiten erlaubt mir, Dinge (bspw. Projekte) sauber abzuschliessen.
- G \_\_\_\_\_ Ich bin darauf vorbereitet, für eine Weile unpopulär zu sein, wenn es zu Ergebnissen führt, die wertvoll sind.
- H \_\_\_\_\_ Normalerweise realisiere ich nur, was für mich möglich und realistisch ist.
- I \_\_\_\_\_ Ich kann Gründe für alternative Vorgehensweisen liefern, ohne mein eigenliches Ziel aus den Augen zu verlieren.

#### 05 – SPANNUNGEN IM TEAM

- A \_\_\_\_\_ Ich fühle mich nur wohl, wenn Besprechungen gut strukturiert, also unter Kontrolle sind und gut geleitet werden.
- B \_\_\_\_\_ Wenn Leute zu einem Thema gute Ideen haben, stimme ich zu schnell zu ohne die Sache gründlich diskutiert zu haben.
- C \_\_\_\_\_ Ich laufe Gefahr, zu viel zu reden, wenn ich neue Ideen habe.
- D \_\_\_\_\_ Normalerweise habe ich keine sehr starke eigene Meinung. Als Konsequenz stimme ich zu schnell anderen zu.
- E \_\_\_\_\_ In Situationen, in denen etwas passieren muss, werde ich gelegentlich als drängelnd und autoritär wahrgenommen.
- F \_\_\_\_\_ Ich finde es schwierig, schnell das Kommando zu übernehmen. Vielleicht ist das so, weil ich sehr sensibel für die Stimmungen in der Gruppe bin.
- G \_\_\_\_\_ Ich habe die Tendenz mit meinen Ideen “abzuheben” und den Kontakt zu dem, was tatsächlich vor sich geht, zu verlieren.
- H \_\_\_\_\_ Meine Kollegen meinen, dass ich mich unnötigerweise mit möglichen Fehlschlägen aufhalte.
- I \_\_\_\_\_ Ich fühle mich wohl, wenn ich mich detailliert mit einer eigenen Aufgabe auseinandersetzen kann.



IN DIESER SPALTE TOTAL 10 PUNKTE FÜR  
DIE EINZELNEN AUSSAGEN VERGEBEN. DIE  
GESAMTSUMME ALLER VERGEBENEN PUNKTE  
ZU DIESER AUFGABE MUSS "10" ERGEBEN.

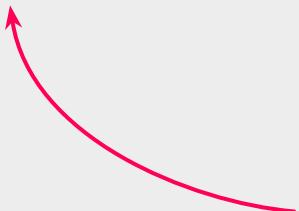


## 06 – BEI SCHWIERIGEN AUFGABEN MIT MIR NOCH FREMDEN LEUTEN UND TERMINDRUCK...

- A \_\_\_\_\_ Ich bevorzuge es, mich zurückzuhalten, um erst einmal die Lage zu sondieren, bevor ich mit Vorschlägen komme.
- B \_\_\_\_\_ Ich suche sofort nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Leuten, die mir am meisten zusagen.
- C \_\_\_\_\_ Ich suche sofort nach einer Möglichkeit die Aufgabe anzupacken, indem ich festlege, welche Leute am besten welchen Beitrag leisten sollten.
- D \_\_\_\_\_ Mein Gefühl sagt mir, was mehr oder weniger dringend ist und wie die Zeitplanung auszusehen hat.
- E \_\_\_\_\_ Ich bleibe ruhig und sammle meine Fähigkeiten, um objektiv nachzudenken.
- F \_\_\_\_\_ Ich arbeite immer auf das Ziel zu – wenn auch manchmal nur in kleinen Schritten.
- G \_\_\_\_\_ Ich werde die Führung übernehmen, wenn ich feststelle, dass die Gruppe keinen Fortschritt macht.
- H \_\_\_\_\_ Ich rege unverzüglich Diskussionen an, um neue Sichtweisen zu provozieren und den Lösungsprozess zu starten.
- I \_\_\_\_\_ Ich gliedere mich sofort in die Gruppe ein und warte darauf, dass mir eine Aufgabe übertragen wird, der ich mich widmen kann.

## 07 – WÄHREND GRUPPENARBEITEN KÄMPFE ICH MIT FOLGENDEN PROBLEMEN:

- A \_\_\_\_\_ Ich zeige häufig Ungeduld denen gegenüber, die den Fortschritt behindern.
- B \_\_\_\_\_ Andere Leute kritisieren mich, weil ich zu analytisch vorgehe und nicht meiner Intuition traue.
- C \_\_\_\_\_ Meine Über-Besorgnis, dass Dinge nicht sorgfältig genug ausgeführt werden könnten, birgt das Risiko, dass der Projektfortschritt behindert wird.
- D \_\_\_\_\_ Es ist schwer für mich, das Gesamtziel im Auge zu behalten, ich widme mich lieber der Erfüllung der Teilziele.
- E \_\_\_\_\_ Mir wird es schnell langweilig - und dann brauche ich einiges an Anstoß, um wieder aktiv zu werden.
- F \_\_\_\_\_ Für mich ist es schwierig anzufangen, wenn die Ziele noch nicht klar definiert sind.
- G \_\_\_\_\_ Ich bin kaum fähig, Ordnung in die Fülle meiner Gedanken und Ideen zu bringen.
- H \_\_\_\_\_ Ich unterliege oft der Tendenz, andere Leute um Erledigung der Dinge zu bitten, die ich selber nicht tun mag.
- I \_\_\_\_\_ Ich zögere immer dann meine Gedanken zu äußern, wenn ich meine, damit eine stärkere Opposition zu erzeugen.



IN DIESER SPALTE TOTAL 10 PUNKTE FÜR DIE EINZELNEN AUSSAGEN VERGEBEN. DIE GESAMTSUMME ALLER VERGEBENEN PUNKTE ZU DIESER AUFGABE MUSS "10" ERGEBEN.



## INTERPRETATION DES TESTS & AUSWERTUNG EINZELARBEIT, 10 MIN.

Die Auswertungsdaten des Selbsttests ermöglichen Ihnen nun eine erste grobe Tendenz zu Ihrem persönlichen Rollenbild. Die Tendenz lässt sich in den Total-Werten je Spalte ablesen. Das Rollenbild mit der höchsten Punktzahl weist auf das dominantest Rollenbild hin. So verhalten Sie sich im Allgemeinen - wenigstens Ihrer Meinung nach, da es sich hierbei um eine Selbsteinschätzung handelt.

Interessant ist auch die zweithöchste (und evtl. dritthöchste) Punktzahl. Sie weist auf Ihren Ersatzprofil hin, auf welches Sie ausweichen, wenn Sie mit dem dominanten Rollenbild keinen Erfolg haben oder wenn sich diese Rolleneigenschaften aus irgendwelchen Gründen nicht eignen.

Die Rollenbilder mit den tiefsten Werten sind Arbeitsverhalten, welche Sie im Allgemeinen ablehnen.

Sind die Unterschiede zwischen den totalen Punktzahlen der Verhaltensstile sehr gering, bedeutet dies möglicherweise, dass Sie Ihr Verhalten schnell der jeweiligen Situation anpassen oder dass Ihr Verhalten während Teamarbeiten für andere nicht ausgeprägt und somit schwer zu beurteilen ist.

01 — Übertragen Sie die Punktzahl der jeweiligen Aussagen und addieren Sie die einzelnen Spalten. Nun können Sie sich dem jeweiligen Teamtyp zuordnen (Spalte mit der höchsten Punktzahl).

02 — Fahren Sie anschliessend mit den anderen Verhaltenselementen fort. Zählen Sie schliesslich die Werte jeder Spalte zusammen.

## PUNKTEVERTEILUNG BEI...

|                                    |             |          |          |           |        |                |                   |            |               |
|------------------------------------|-------------|----------|----------|-----------|--------|----------------|-------------------|------------|---------------|
| <b>01 LIEBE ZUR ARBEIT</b>         | G __        | E __     | I __     | A __      | B __   | F __           | D __              | C __       | H __          |
| <b>02 EMPFINDEN</b>                | I __        | B __     | E __     | C __      | D __   | G __           | A __              | H __       | F __          |
| <b>03 MIT ANDEREN INVOLVIERT</b>   | A __        | C __     | D __     | H __      | I __   | F __           | E __              | G __       | B __          |
| <b>04 TEAMBEITRAG</b>              | E __        | G __     | D __     | I __      | H __   | A __           | C __              | B __       | F __          |
| <b>05 SPANNUNGEN IM TEAM</b>       | B __        | E __     | G __     | D __      | A __   | C __           | F __              | I __       | H __          |
| <b>06 AUFGABEN UND TERMINDRUCK</b> | C __        | G __     | A __     | E __      | F __   | H __           | B __              | I __       | D __          |
| <b>07 UMGANG MIT PROBLEMEN</b>     | H __        | A __     | G __     | B __      | F __   | E __           | I __              | D __       | C __          |
| <b>TOTAL</b>                       | —           | —        | —        | —         | —      | —              | —                 | —          | —             |
|                                    | KOORDINATOR | UMSETZER | ERFINDER | BEZOCHTER | MACHER | WEICHENSTELLER | TEAM-/MITARBEITER | SPEZIALIST | PERFEKTIONIST |

ALLE WERTE HIER JE SPALTE VERTIKAL ZUSAMMENZÄHLEN

## ANMERKUNG

Bei den Rollenprofilen handelt sich um Archetypen (also eine "Schubladisierung" von Rollen), die in ihrer Reinform selten auftreten werden. Meistens liegen mehrere, unterschiedlich gewichtete Ausformungen von Rollenprofilen vor. Dennoch können die beschriebenen Typen dabei helfen, Gruppendynamiken besser zu verstehen und für jedes Mitglied die geeignete Aufgabe zu finden. Wichtig für den Gesamterfolg ist es, die unterschiedlichen Charaktere miteinander ins Gespräch zu bringen und deren Stärken bestmöglich zu nutzen. Bei der Teamzusammenstellung sollten Sie also vor allem auf Diversität und eine respektvolle, produktive Gruppendynamik achten.